

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kesehatan kini menjadi kebutuhan yang utama bagi masyarakat. Kebutuhan yang dimaksud adalah kebutuhan untuk mendapatkan pelayanan kesehatan yang layak diiringi dengan terus meningkatnya tarafhidup masyarakat, dimana tuntutan akan nilai-nilai kesehatan bagi masyarakat akan terus ikut meningkat pula. Hal ini menjadi tuntutan bagi lembaga kesehatan untuk meningkatkan kualitas terutama pelayanan jasa kesehatan yang lebih baik lagi. Hal tersebut sesuai dengan rancangan Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) tahun 2004-2009, bahwa pembangunan kesehatan merupakan upaya untuk memenuhi salah satu hak rakyat, yaitu hak untuk memperoleh pelayanan kesehatan sesuai dengan pasal 28 H Amandemen Undang-Undang Dasar 1945 Ayat (1) dan Undang-Undang No 23 Tahun 1992 tentang kesehatan.

Fungsi rumah sakit dewasa ini bertambah kearah pelayanan kesehatan yang menyeluruh seiring dengan berkembangnya ilmu dan teknologi. Baik dalam upaya penyembuhan bagi konsumen yang sedang sakit maupun bagi konsumen yang membutuhkan konsultasi kesehatan dan upaya pencegahan serta peningkatan kesehatan. Peningkatan pelayanan kesehatan masyarakat tersebut, saat ini belum dapat berkembang dengan baik karena terdapat beberapa faktor yang salah satunya adalah sumber daya manusia yang kurang memadai dibidang kesehatan. Sumber daya yang dimaksudkan seperti dokter, perawat, dan karyawan rumah

sakit lainnya yang membantu jalannya pelayanan kesehatan masyarakat tersebut. Namun, untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dibutuhkan pelatihan yang mendukung dari berbagai pihak salah satunya adalah tempat dimana karyawan tersebut bekerja dalam hal ini adalah lembaga kesehatan.

Lembaga organisasi kesehatan salah satunya adalah rumah sakit, baik rumah sakit umum ataupun swasta. Jumlah pembangunan rumah sakit yang semakin banyak telah menimbulkan tingkat persaingan yang ketat, serta tantangan yang sangat besar bagi para pengelola agar terjamin adanya kelangsungan hidup dalam jangka panjang dan tercapainya tujuan perusahaan. Upaya mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada tingkat kepuasan kerja yang mempengaruhi kualitas kerja karyawan yang ada didalamnya, meningkatkan kepuasan kerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius agar visi dan misi perusahaan dapat terwujud.

Budaya organisasi akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada didalam perusahaan. Budaya pada perusahaan pada dasarnya ditentukan oleh kondisi rekan kerja, pimpinan dan karakteristik dari organisasi serta proses administrasi yang berlaku. Budaya organisasi sangat penting, sebab merupakan kebiasaan-kebiasaan pada suatu organisasi yang memiliki norma-norma perilaku yang juga diikuti oleh para anggotanya. *Robbin* (2001) budaya organisasi merupakan suatu sistem makna yang dianut bersama oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari lainnya.

Budaya organisasi dapat membantu kerja karyawan, sebab menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi karyawan untuk memberikan

kemampuan terbaik dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Nilai-nilai yang dianut bersama membuat karyawan merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat karyawan mempertahankan keunggulan ditengah persaingan antar karyawan. Wujud dari budaya organisasi yang dimiliki serta diterima oleh karyawan yaitu ketika suatu visi dan misi berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan, akan terbentuk organisasi dengan anggotanya yang sejahtera. Kesejahteraan yang dimaksudkan adalah kesejahteraan karyawan rumah sakit sebagai anggota organisasi pada suatu lembaga kesehatan.

Eksistensi sebuah rumah sakit dimasa mendatang bergantung pada kemampuannya untuk merespon kebutuhan konsumen melalui pelayanan yang berkualitas. Peningkatan kualitas pelayanan sebuah rumah sakit penting diperhatikan, terutama pada saat ini dimana persaingan antar rumah sakit sangat ketat. Selain itu setiap rumah sakit pasti memiliki harapan untuk terciptanya suatu nilai kepuasan yang tinggi dari setiap karyawan dengan budaya organisasi yang ada pada rumah sakit tersebut. Kepuasan anggota adalah salah satu aspek yang digunakan untuk melihat kondisi suatu organisasi.

Kepuasan anggota suatu organisasi akan terwujud dalam bentuk kinerja yang optimal. Sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerja sama antar pemimpin dan sesama karyawan merupakan bentuk dari kepuasan kerja (*Tiffin dan McCormick, 1979*). Dalam organisasi rumah sakit, tidak semua karyawan bekerja secara optimal. Hal ini tampak bahwa tidak semua karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik seperti yang diharapkan

pihak rumah sakit. Namun ketika visi dan misi suatu rumah sakit berjalan sesuai dengan tujuan, maka tercipta kepuasan kerja pada karyawan tersebut yang berdampak bagi peningkatan kualitas pelayanan kesehatan masyarakat. Oleh karena itu pentingnya bagi rumah sakit untuk meningkatkan kepuasan kerja agar karyawan dapat bekerja secara optimal sehingga tujuan berdirinya rumah sakit dapat tercapai.

Kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan karyawan bosan dengan tugas-tugasnya dan prestasi kerja yang buruk, sehingga karyawan memiliki keinginan untuk berhenti bekerja, kemudian mencari pekerjaan baru yang dirasa lebih baik dan memuaskan. Sebaliknya, apabila karyawan memperoleh kepuasan dalam bekerja maka akan mempengaruhi kondisi kerja yang positif dan dinamis. Kondisi kerja yang dinamis ditunjukkan pada pekerjaan yang memberikan kesempatan bagi individu untuk berfikir kreatif, memiliki kebebasan dalam bekerja serta memiliki kontrol terhadap pekerjaannya.

Robbins (1991) karyawan mengekspresikan ketidak puasannya dengan empat cara sebagai berikut, (1) keluar dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan lain ditempat yang lain, (2) bekerja dengan seenaknya (misalnya terambat datang, membuat kesalahan yang disengaja, tidak masuk kerja), (3) membicarakan ketidak puasan kepada atasan dengan tujuan agar kondisi tersebut dapat berubah. (4) menunggu dengan optimis, percaya bahwa organisasi dan manajemennya dapat melakukan sesuatu yang terbaik. Secara umum karyawan yang merasa tidak puas dan memiliki intensi *turnover* akan meninggalkan pekerjaannya (Mobley, 1986). Locke (1969), kepuasan atau ketidak puasan dengan sejumlah aspek pekerjaan

tergantung dari selisih (*discrepancy*) antara apa yang dianggap telah didapat dengan apa yang diinginkan.

Gejala yang dapat diamati pada karyawan yang memiliki intensi turnover selain berusaha mencari lowongan kerja, karyawan bekerja kurang cekatan, lebih banyak mengobrol dengan rekan kerja, bekerja dengan seenaknya, pemogokan kerja, bahkan hingga melakukan demo.

Berdasarkan data awal yang diperoleh peneliti di Rumah Sakit Hidayah Kota Boyolali, pada tahun 2012 jumlah karyawan yang keluar memiliki presentase sebesar 3,3%, kemudian menurun menjadi 1,6% pada tahun yang sama dan pada tahun 2014 meningkat menjadi 6,6%.

Turnover atau keluar masuknya pegawai ini berdampak negatif bagi rumah sakit. Rumah sakit akan melakukan proses *rescruitment* untuk menggantikan karyawan yang keluar, yang kemudian akan dilakukan *training* untuk melatih karyawan-karyawan baru. Hal-hal tersebut juga memerlukan biaya yang tidak sedikit, selain itu membuat aktivitas kerja menjadi tidak efektif karena rumah sakit kehilangan tenaga ahlinya sehingga mempengaruhi kinerja rumah sakit.

Tani (1990) budaya perusahaan merupakan suatu kekuatan tidak terlihat yang dapat mempengaruhi pikiran, perasaan, pembicaraan maupun tindakan manusia yang bekerja didalam perusahaan. Budaya perusahaan mempengaruhi persepsi karyawan, menentukan serta mengharapkan bagaimana cara individu dalam menjalankan tugasnya sehari-hari dan dapat membuat individu merasa senang dalam menjalankan tugasnya. Robbins (1998) budaya perusahaan yang

kuat memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap perilaku karyawan dan secara langsung mengurangi *turnover*.

Robbin (2001) mengemukakan sebuah model keterkaitan antara Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja. Budaya yang kuat akan mengantar kepada kepuasan kerja yang tinggi. Sebaliknya budaya yang lemah akan membawa organisasi pada kepuasan kerja yang rendah pula. Teori yang telah mengakar tersebut, didukung oleh berbagai hasil penelitian.

Penelitian dari Kotter & Hasket (1992) menyatakan bahwa budaya yang kuat adalah budaya yang bisa menciptakan iklim antar perusahaan dan para pegawai, serta bisa mengilhami tingkat produktivitas yang berbeda dari perusahaan lainnya. Penelitian yang dilakukan oleh Ketut (2010) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan fenomena diatas, maka rumusan masalah yang diajukan oleh penulis adalah “Rendahnya kepuasan kerja karyawan rumah sakit Hidayah kota Boyolali”. Berdasarkan rumusan masalah tersebut penulis ingin memahami lebih lanjut melalui penelitian mengenai “Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja (Study Rumah Sakit Hidayah Kota Boyolali).”

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh penulis adalah :

1. Untuk mengetahui hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan.
2. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui tingkat budaya organisasi.
4. Untuk mengetahui peranbudaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

C. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Bagi ilmuwan

Bagi ilmuwan Psikologi diharapkan penelitian ini dapat memperdalam keilmuan Psikologi, khususnya pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Bagi pihak perusahaan memberikan masukan kepada pimpinan khususnya Rumah Sakit untuk meningkatkan kepuasan kerja melalui budaya organisasi yang tinggi.